

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. GANDA BUANINDO (GBI)
KECAMATAN KAMPAR KIRI
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensif
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru**



**OLEH:
RENO PAISAL
10471025986**

JURUSAN MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

ABSTRAK

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar

Oleh
Reno Paisal

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Maka pembangunan tenaga kerja merupakan upaya menyeluruh yang ditujukan pada pembentukan dan pengembangan tenaga kerja.

Promosi jabatan menjadi salah satu perhatian utama pada PT. Ganda Buanindo. untuk memotivasi karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja. promosi jabatan diberikan untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan bekerja yang lebih maksimal.

Penelitian ini diadakan pada PT. Ganda Buanindo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit mulai dari pembibitan, penanaman dan pemetikan sampai pada proses produksi untuk hasil setengah jadi atau CPO. Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo. Metode promosi jabatan dan motivasi kerja ini adalah mencakup lokasi penelitian yang dilakukan pada PT. Ganda Buanindo, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer, dimana data diperoleh langsung dari lapangan. Dan data sekunder data yang diperoleh dari perusahaan, sedangkan analisis data menggunakan metode kuantitatif yakni dengan menggunakan regresi linier sederhana.

Dari hasil penelitian penulis mengambil kesimpulan bahwa (X) Promosi Jabatan (Y) mempengaruhi motivasi kerja karyawan, ini terlihat dari hasil pengujian data melalui SPSS for windows versi 14.0 dengan menggunakan uji regresi sederhana berdasarkan besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,207 atau 20,70% menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan. Kemudian dari analisis korelasi sederhana dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3.572 > 2.011$)

Kata kunci: Promosi Jabatan, Motivasi Kerja karyawan

10. Buat teman-temanku angkatan 2004, Novrizol Adra, ST (Guru kursus Komputer sekaligus berwiraswasta), M. Azri, SE, Syamsul Khamar, SE, Yuli Andriadi, SE, Richi Aprizon, SE, Zulfatli, SE, Anton Sujana SE, Yudasril, SE, Syahrul, SE, Andi Cm, SE, Jupri, SE, Andes Firmansa, SE, Lebong, Sandi, Khairi, Iwan, seluruh sahabat dan teman-teman penulis yang lain yang memberikan motivasi dalam penyelesaian penelitian ini.
11. Sepesial buat anak-anak Simpang Lago Community Al-Hafis Kusuik, Ramex, Eka Agro, (semoga sukses dan cepat selesai) Doni, Maizurah, ST, Nelda Hayati, SE.Ak, Ajo Pangke, Ajo Rossi, Apriadi, teman-teman KKN, Mbak Mawar, S.Pd., Edison, S.Pd., Habibih, S.Ei, Jon Hendri, S.Ei, Uni Vina, S.Pd, Darmanto, SE, Ak, Camat Lipatkain, Pak Luktuar, S.Sos Thank's, sahabat sejati MAN I Lipatkain Selatan 2004 juga buat Muazir, SE, Dasrianto, S.Pd.I, Zukriyatno, Rajex, Bang Ndut, Lurah Lipatkain, Gusrizon, SE, Akhirnya dengan segala masukan dari semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi penulis ucapkan terimakasih. Penulis berharap semoga nama-nama yang tersebut di atas yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil diberikan anugrah pahala berlipat ganda dari Allah SWT, penulis juga berharap hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin....

Pekanbaru, 2010
Penulis

RENO PAISAL
NIM : 10471025986

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DARTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 10 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1 Konsep Pengembangan Karir | 12 |
| 2.2 Promosi Jabatan | 17 |
| 2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan..... | 17 |
| 2.2.2. Syarat-Syarat Promosi Jabatan | 19 |
| 2.2.3. Jenis-jenis Promosi Jabatan..... | 21 |
| 2.2.4. Azaz-Azaz Promosi Jabatan..... | 22 |
| 2.2.5. Tujuan Promosi Jabatan | 23 |
| 2.2.6. Dasar-Dasar Promosi Jabatan..... | 24 |
| 2.3 Konsep Motivasi | 26 |
| 2.3.1. Pengertian Motivasi | 26 |
| 2.3.2. Unsur-Unsur Penggerak Motivasi | 30 |
| 2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Individu | 32 |
| 2.3.4. Teori-Teori Motivasi..... | 34 |
| 2.4. Penelitian Terdahulu..... | 37 |
| 2.5. Pandangan Islam Tentang Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja | 37 |
| 2.6. Kerangka Berfikir..... | 39 |
| 2.7. Hipotesis | 40 |
| 2.8. Variabel Penelitian | 40 |
| 2.9. Operasional Variabel..... | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian | 42 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 42 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 42 |
| 3.4 Tcknik dan Pengumpulan Data | 43 |
| 3.5 Analisis Data..... | 44 |
| 36. Uji Kualitas Data..... | 46 |

| | |
|---|----|
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 49 |
| 4.2 Struktur Organisasi | 50 |
| 4.3 Aktivitas Perusahaan | 53 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1 Identitas Responden | 54 |
| 5.2 Kebijakan Promosi Jabatan..... | 56 |
| 5.3 Tanggapan Responden Variabel Promosi Jabatan | 59 |
| 5.4 Upaya yang dilakukan untuk Memotivasi Kerja dalam diri karyawan..... | 72 |
| 5.5 Uji Kualitas Data | 85 |
| 5.6 Pembahasan..... | 88 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 6.1 Kesimpulan | 94 |
| 6.2 Saran | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki keterampilan dan motivasi kerja yang tinggi pula.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia tersebut di atas, yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tetap terjaga.

Untuk itu motivasi dapat dikatakan sebagai suatu pemberian pengarahan, dorongan atau semangat kepada para karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, demi tercapainya tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dengan efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka pihak perusahaan telah melakukan berbagai tindakan atau upaya diantaranya melakukan promosi jabatan secara tepat, agar program ini berjalan maka perusahaan akan memotivasi karyawan untuk melakukan kegiatan dengan lebih baik, serta prestasi karyawan akan meningkat akhirnya efisiensi perusahaan dapat dicapai.

Berikut ini adalah nilai prestasi kerja karyawan kantor yang ada di PT. Ganda Buanindo Kec. Kampar Kiri Kabupaten Kampar Tahun 2005-2009

Tabel 1.1: Prestasi Kerja Karyawan Kantor PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar Tahun 2005-2009

| Tahun | Jumlah karyawan | Kolom Bobot Nilai | | | | |
|-------|-----------------|-------------------|----------|------------|-----------|------------------|
| | | Sangat baik (5) | Baik (4) | Sedang (3) | Jelek (2) | Sangat Jelek (1) |
| 2005 | 27 | 15 | 8 | 4 | - | - |
| 2006 | 31 | 20 | 11 | - | - | - |
| 2007 | 35 | 22 | 10 | 3 | - | - |
| 2008 | 40 | 32 | 7 | 1 | - | - |
| 2009 | 50 | 11 | 10 | 23 | 6 | - |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Dari tabel di atas dapat dilihat adanya penurunan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut yaitu pada tahun 2009 dengan jumlah karyawan 50 orang karyawan kantor. Dari hasil penilaian prestasi kerja tersebut di atas dapat kita jabarkan sebagai berikut; bobot 5 (sangat baik) sekitar 11 orang, sedangkan dengan bobot 4 (baik) sekitar 10 orang, sedangkan bobot 3 (sedang) sebanyak 23 orang, dan bobot 2 (jelek) sebanyak 6 orang karyawan.

Pengakuan tentang pentingnya dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan.

Berikut ini adalah tabel promosi jabatan yang telah dilakukan di PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar terhadap karyawannya.

Tabel 1.2: Promosi Jabatan Terhadap Karyawan kantor PT.Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar dari Tahun 2005-2008

| Tahun | Total Karyawan Calon Promosi Jabatan | Jumlah karyawan dipromosikan | Persentase promosi jabatan |
|--------------|---|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 2005 | 5 | 2 | 40% |
| 2006 | 7 | 4 | 57,14% |
| 2007 | 8 | 6 | 75% |
| 2008 | 12 | 9 | 75% |
| 2009 | 14 | 12 | 85,71% |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa pada tahun 2005 persentase promosi jabatan sekitar 40% dari jumlah karyawan yang dipromosikan terhadap calon karyawan yang dipromosikan. Kemudian pada tahun 2006 persentase promosi jabatan karyawan mengalami peningkatan sehingga menjadi 57,14% dan pada tahun 2007 mengalami peningkatan yaitu sekitar 75%. Dan pada tahun 2008 tidak mengalami peningkatan atau hanya tetap seperti tahun 2007 dengan jumlah persentase 75% dan pada tahun 2009 hanya 85,71%.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan sesuai dengan syarat-syarat promosi jabatan. Apabila terdapat keputusan yang salah dengan melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek

samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun, sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai.

Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh manajemen dari pihak-pihak yang berada di internal perusahaan, ini akan berdampak negatif terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah karyawan, penempatan karyawan, secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan dan perencanaan kerja yang secara tepat didalam perusahaan maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Karyawan diharapkan agar dapat memperoleh apa yang menjadi tujuan sebuah organisasi dapat tercapai, maka diperlukan motivasi yang dapat menjadikan karyawan bersemangat dalam bekerja, akan tetapi salah satu motivator yang penting bagi karyawan adalah kesempatan untuk maju yang bisa disebut dengan promosi jabatan.

Promosi memberikan peran penting karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi yang dilakukan hendaknya berdasarkan penilaian kejujuran, kemampuan, kecakapan semua karyawan.

Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih. Promosi yang dilaksanakan dengan adil akan menjadi alat pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya, sehingga dapat bekerja lebih giat dan baik. Dengan demikian karyawan akan dapat menuju sasaran-sasaran dalam karirnya.

Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam menyilang hierarki hubungan selama kehidupan kerja seseorang.

Prospek demikian akan mendorong seseorang untuk merencanakan kariernya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan

Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Berikut ini adalah salah satu jalur karir karyawan di PT. Ganda Bunindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar

Tabel 1.3: Karir Dalam PT. Ganda Bunindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar

| No | Tingkat Jabatan | Nama Jabatan | Tipe Perubahan Jabatan | Lama Waktu (tahun) |
|----|-----------------|-------------------------------|------------------------|--------------------|
| 1 | Calon Karyawan | Calon Sample Boy | - | 1 |
| 2 | Karyawan Labor | Sample Boy | Promosi | 3 |
| 3 | Karyawan Labor | Penanggung Jawab Hasil Sample | Promosi | 4 |
| 4. | Karyawan labor | Asisten Analyst Lab | Promosi | 3 |
| 5 | Karyawan Labor | Analyst Labor | Promosi | 1 |
| 6 | Manajemen | Asisten Staf analisis | Promosi | 2 |
| 7 | Manajemen | Staf Lab Analisis | Promosi | 3 |
| 8 | Manajemen | Masinis Kepala Produksi | Transfer | 2 |
| 9 | Manajemen | Manajer Kebun | Promosi | 3 |
| | | | Pensiun | 4 |

Sumber: PT. Ganda Bunindo (GBI)

Dari tabel di atas dapat kita lihat karir dalam PT. Ganda Buanindo Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar, bahwa sebelum seorang karyawan tersebut, sebelum menjadi manajer kebun, karyawan tersebut harus melalui jalur karir seperti tabel karir di atas.

Jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya serta menjaga karyawannya sebagai salah satu asset perusahaan, maka hak karyawan tersebut dapat terpenuhi sehingga akan dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini karena karyawan yang terpenuhi hak-haknya maka mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berikut ini adalah penilaian hasil kerja karyawan bagian kantor di PT. Ganda Buanindo (GBI) pada tahun 2009.

Tabel 1.4: Penilaian Hasil Kerja Karyawan Kantor PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar Tahun 2009

| Aspek Yang Dinilai | | Kolom Nilai Karyawan | | | | | Jumlah Karyawan |
|--------------------|---------------------------------|----------------------|----|----|---|---|-----------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Pengetahuan kerja | Pengetahuan teoritis | 11 | 10 | 23 | 6 | - | 50 Orang |
| | Ketelitian | | | | | | |
| | Kemauan belajar dan beradaptasi | | | | | | |
| Hasil kerja | Kualitas/mutu kerja | | | | | | |
| | Kuantitas kerja | | | | | | |
| Sikap kerja | Inisiatif dan kreativitas | | | | | | |
| | Tanggung jawab | | | | | | |
| | Kecepatan/keterampilan kerja | | | | | | |
| | Kerja sama | | | | | | |
| | Keselamatan kerja | | | | | | |
| Disiplin kerja | Kecepatan waktu | | | | | | |
| | Kepatuhan terhadap peraturan | | | | | | |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil kerja karyawan PT. Ganda Buanindo (GBI) pada tahun 2009 sangat jauh menurut dibandingkan pada tahun-tahun yang lalu, baik itu pengetahuan kerja, hasil kerja, sikap kerja, maupun disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut. Ini disebabkan kurang baiknya penerapan program promosi jabatan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Oleh karena itu, di setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja pada para karyawan, baik itu perusahaan besar, sedang, maupun kecil. Hal ini untuk menjaga kesinambungan produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Adapun bentuk motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. Ganda Buanindo Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar adalah sebagai berikut:

- a. Penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi baik, dengan mempromosikan karyawannya dan pemberian hadiah kepada karyawan.
- b. Uang, berupa gaji atau insentif.
- c. Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan.

Jadi setiap perusahaan jika menginginkan kinerja yang terbaik dari karyawan harus memperhatikan faktor kemampuan dan motivasi dari karyawan.

Agar karyawan mau bekerja dengan semangat, jika karyawan sudah bekerja dengan semangat otomatis kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan pada uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji hal ini lebih jauh lagi, maka hal ini penulis tuangkan dalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul: **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.**

1.2. Perumusan Masalah

“Seberapa besar Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ganda Buanindo di Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak yaitu:

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan PT. Ganda Buanindo di Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar dalam merumuskan kebijakan dalam melakukan promosi jabatan karyawan.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, khususnya Mahasiswa Ekonomi Jurusan Manajemen.

- c. Bagi peneliti sendiri, diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai wadah dalam menerapkan disiplin ilmu yang penulis peroleh selama menjadi mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dalam bahan referensi tambahan bagi peneliti yang mengkaji topik yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Guna mempermudah penyusunan dan pembahasan skripsi, maka dapat disajikan dalam enam bab, dimana masing-masing bab dibagi atas sub-sub dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini dibahas hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bagian ini akan di uraikan tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian diantaranya teori tentang konsep promosi jabatan, konsep motivasi serta teori lainnya yang relevan dengan topik penelitian ini dan dibagian akhir dari bab ini juga dijelaskan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bagian ini akan diuraikan tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, membahas mengenai hasil-hasil penelitian yang berkenaan dengan pengaruh Promosi Jabatan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup berisi tentang kesimpulan dari masalah yang telah dikemukakan, keberatan-keberatan serta saran-saran untuk kebaikan badan usaha bagi kegiatan selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Konsep Pengembangan Karier

Jika seseorang berbicara mengenai karier dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang di pangku oleh seseorang selama dia berkarya. Memang sukar menentukan suatu pola Universal mengenai karier semua orang, karena yang terjadi sangat beraneka ragam. Ada orang yang mencapai kemajuan dalam kariernya berdasarkan suatu rencana karier tertentu. Tetapi tanpa direncanakan pun ada orang yang meraih kemajuan dalam kariernya sehingga kemajuan itu di hubung-hubungkan dengan “nasib baik”. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karier seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan ternyata berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier yang dapat ditempuh oleh seseorang.

Pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karier ini harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karier tenaga kerja, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karier serta melakukan penyesuaian antara keduanya dengan melalui promosi dan mutasi. (T. Hani Handoko, 2001: 45)

Adapun yang dimaksud dengan karier adalah secara umum dikatakan bahwa suatu berisi kenaikan tingkat dan tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya. Keputusan penempatan karyawan pada posisi yang baru sangat

berhubungan dengan pengembangan karier. Pengembangan karier dapat dikelompokkan atas:

1. Mutasi

Mutasi merupakan suatu perubahan jabatan/posisi dari seorang tenaga kerja yang harus dilakukan baik secara vertikal maupun secara horizontal. Mutasi secara vertikal mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan pada posisi atau jabatan pekerjaan yang lebih tinggi atau rendah sebelumnya. Mutasi secara horizontal mengandung arti terjadinya pertukaran posisi/jabatan namun masih dalam level/tingkat yang sama.

2. Promosi

Merupakan bagian perubahan posisi/jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya disertai dengan meningkatkan tanggung jawab, hak serta status seseorang.

3. Demosi

Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat/posisi pekerjaan ketingkat yang lebih rendah. Penurunan pekerjaan biasanya diikuti dengan penurunan pendapatan. (Kotler, 2003; 152)

Kata karier dapat di pandang dari beberapa spektif yang berbeda. Karier adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masah hidupnya. (T. Hani Handoko, 2001: 44)

Karier adalah serangkaian posisi yang berhubungan dengan kerja, entah dibayar atau tidak, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja (Dessler, 1997: 123).

Pengembangan karier meliputi manajemen karier dan perencanaan karier. Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan semakin matang (Nawawi, 2003, 289: 45).

Pengertian pengembangan karier lainnya adalah seri kegiatan sepanjang hidup yang menyumbang pada penjelajahan, penetapan, keberhasilan, dan pemenuhan (Simamora, 2004: 256)

Adapun manfaat dari pengembangan karier adalah:

1. Pengembangan karier memberikan petunjuk tentang siapa diantara para pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa depan dan dengan demikian *suplay internal* dapat lebih terjamin.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier pada anggota.
3. Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu di kembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
4. Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.

5. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang mengembangkan kariernya hanya karena atasan langsung, sadar atau tidaknya, menghalanginya, pada hal ada diantara mereka yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk di kembangkan. (Siagian, 2002, 210)

Setiap karyawan mempunyai peluang untuk mewujudkan karier yang sukses bagi para karyawan diartikan memperoleh promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Dalam pengertian tradisional seperti itu pengukuran keberhasilan program pengembangan karier menjadi sangat mudah dan sederhana, karena hanya di ukur dengan tolak ukur/standarisasi pengembangan karier hanya berupa jumlah (kuantitatif) karyawan yang mendapat promosi untuk suatu tenggang waktu tertentu. Akan tetapi dalam kenyataannya dilingkungan suatu perusahaan, kegiatan mempromosikan karyawan kejenjang jabatan yang lebih tinggi cenderung langka dan sulit, sehingga dengan menggunakan tolak ukur/standarisasi seperti disebutkan di atas, dapat diartikan program pengembangan karier mengalami kegagalan. Oleh karena itu seorang manajer harus dapat melakukan program pengembangan karier bagi karyawan dimana diperlukan tolak ukur/standarisasi yang lebih baik yaitu:

1. Seorang karyawan harus mempunyai kemampuan/keahlian dalam bekerja.
2. Seorang karyawan harus mempunyai pendidikan dan pengalaman dalam bekerja.
3. Seorang karyawan harus mempunyai nilai prestasi kerja yang baik.

Dengan tolak ukur/standarisasi di atas diharapkan manajer dapat melakukan program pengembangan karier dengan baik dan tepat sehingga kegiatan dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Nawawi, 2002: 293-294)

Program pengembangan karier sangat penting dalam setiap perusahaan untuk memacu pencapaian tujuan perusahaan. Jika ada pertanyaan siapa yang bertanggung jawab atas program pengembangan karier didalam suatu perusahaan/organisasi, jawabannya yaitu pemilik dan pengelola (para manajer) perusahaan (pihak perusahaan) dan individu karyawan yang bersangkutan.

Pemilik organisasi harus memberikan kepercayaan dan dorongan berupa masukan-masukan pada pengelola (terutama para manajer) organisasi (perusahaan) agar mereka bisa mengelola dan melaksanakan manajemen dengan baik termasuk didalamnya ada program pemberian harapan masa depan bagi karyawan, salah satunya program perencanaan dan pengembangan karier. Para manajer harus mampu menyusun dan melaksanakan program tersebut dengan baik atau profesional. Begitu juga karyawan secara individual ataupun bersama-sama harus mempunyai perencanaan dan pengembangan kariernya sendiri berdasarkan pada aturan-aturan yang telah ditetapkan atau yang ada didalam organisasi (perusahaan).

Adanya kerjasama antara pemilik, pengelola (manajer) dan karyawan dalam program perencanaan dan pengembangan karier akan sangat membantu tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan organisasi (perusahaan). Dimana tujuan dari pengembangan dan perencanaan karier adalah menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan, kemampuan-kemampuan, dan tujuan-tujuan karyawan dengan

kesempatan-kesempatan dan tantangan-tantangan saat ini dan dimasa mendatang di dalam organisasi. Dengan kata lain program perencanaan karier dirancang untuk meningkatkan kesempatan-kesempatan bahwa organisasi menempatkan orang-orang yang tepat ditempat yang benar pada waktu yang tepat juga merupakan pengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan.

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa promosi jabatan adalah suatu kebutuhan status atau penghargaan yang ingin dicapai oleh karyawan. Manusia pada umumnya menginginkan kemajuan dalam kehidupan karena manusia adalah makhluk sosial yang selalu ingin diakui kebenarannya. (Jusuf Irianto (2002: 5).

Promosi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi suatu yang dinanti-nantikan oleh setiap karyawan karena dengan adanya promosi ini berarti adanya kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut.

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya walaupun tidak selalu demikian. (Edwin B. Flippo, 2001: 23)

Pendapat lain mendefenisikan promosi jabatan adalah suatu perubahan jabatan dalam organisasi ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan tanggung jawab yang lebih besar yang biasanya mensyaratkan kemahiran dan pengetahuan yang lebih dari yang diperlukan pada jabatan yang sebelumnya. Promosi jabatan membawa serta status lebih tinggi dan lebih besar (**Horald koontz dan Cryriil O,Donnel 2002: 143**).

Dari kedua pengertian diatas promosi jabatan mempunyai pengertian yang hampir sama, secara garis besar dari kedua defenisi promosi jabatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan sebelumnya dan diikuti dengan tanggung jawab, status dan wewenang yang lebih tinggi pula. Biasanya juga diimbangi dengan kenaikan balas jasa yang diterima dalam bentuk uang dan fasilitas lainnya. (**Jusuf Irianto (2002: 7)**).

Menurut Herzerg yang dikutip oleh manajemen sumber daya manusia Konsep faktor Motivator dan faktor Hygiene dikenal dengan teori 2 faktor dari kepuasan kerja. Apabila promosi direalisasikan kepada karyawan maka akan menghasilkan motivasi kerjanya yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para karyawan untuk berprestasi. (**Sondang P. Siagian: 2000:43**)

Menurut Schuller, Dowling, Smart dan Humbber yang dikutip oleh manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi

dan masyarakat. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan promosi jabatan. (Jusuf Irianto (2002: 3).

2.2.2. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama, tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bahwasannya perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

5. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja sama secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasan.

6. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality outhority* yang tinggi pada bawahannya.

7. Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikan dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

8. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan. (Hasibuan 2003:111-113)

Disamping sebagai syarat yang harus ditetapkan sebelum dilaksanakannya suatu promosi jabatan, perlu juga ditentukan tentang sumber tenaga kerja yang akan di promosikan.

2.2.3. Jenis-Jenis Promosi

1. Promosi sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

2. Promosi tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan di promosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya seorang dosen di promosikan mejadi dekan. Wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

3. Promosi kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4. Promosi kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah. (Hasibuan 2003:115-116)

2.2.4. Azas-azas Promosi karyawan

Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan motivasinya.

Azas promosi harus dituangkan didalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui, sedangkan bagi perusahaan mempunyai pegangan untuk dipromosikan karyawan-karyawan itu.

Adapun azas-azas promosi yaitu:

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan jika karyawan itu menunjukkan sikap kejujuran, kemampuan dan kecakapannya dalam memegang jabatan itu.

2. Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan

yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk di promosikan.

3. Formasi

Promosi harus berazas formasi yang ada, karena formasi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan atau jabatan, jadi promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan tersebut. (Hasibuan 2006:109)

2.2.5. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan diadakan promosi jabatan mempunyai arti bagi setiap perusahaan sebab dengan promosi jabatan berarti kestabilan perusahaan dalam moral karyawan akan lebih terjamin.

Adapun tujuan promosi jabatan yaitu antara lain:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja atau lebih termotivasi dalam bekerja.
4. Kesempatan promosi kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan dorongan bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
8. Karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerja juga meningkat.
9. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
10. Pada dasarnya promosi jabatan ini memberikan dorongan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, karena seseorang akan mau memenuhi kemampuan orang lain atau keinginan perusahaan apabila merasa terpenuhi kebutuhannya yang diharapkan dari seseorang atau dari perusahaan. (Malayu S.P Hasibuan 2001: 45)

2.2.6. Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan sebelum membuat pelaksanaan promosi jabatan, karena hal ini dapat mencerminkan objektivitas dan ketelitian dalam menilai yang berhak untuk di promosikan. Dalam menentukan yang akan dipromosikan, dasar pertimbangan yang di pakai oleh setiap perusahaan tidaklah sama.

Pedoman yang digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

1. Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.
2. Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah penilaian cakapan atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.
3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada. (Hasibuan 2003: 109-110)

Suatu promosi bagi seseorang dalam suatu organisasi haruslah didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang subyektif mungkin.

Bagi penentu kebijakan dalam suatu organisasi tentunya lebih cenderung menggunakan "kecakapan" tersebut sebagai dasar promosi sebab kompensasi yang baik adalah dasar untuk kemajuan seseorang. Namun bagi umumnya anggota organisasi/karyawan lebih cenderung kepada senioritas sebab umumnya mereka berpendapat bahwa lama masa kerja mereka kecakapan mereka akan menjadi lebih baik. Sebagai contoh mengemukakan:

Apakah senioritas seseorang diukur dari lama kerja terus menerus dalam organisasi tersebut? Bagaimana apabila suatu orang itu berhenti atau diberhentikan sementara, kemudian aktif kembali. Dalam organisasi juga yang

bersangkutan masihkah mereka juga dimasukkan “seniornya” setelah kembali aktif? Untuk mengatasi perlu adanya pedoman pelaksanaan promosi.

Oleh karena itu untuk mengurangi subjektifitas penilaian kadang-kadang digunakan secara kombinasi dari kedua dasar tersebut diatas:

1. Apabila ada para pejabat yang mempunyai kecakapan yang sama, maka pejabat yang lebih seniorlah yang akan dipromosikan atau
2. Apabila ada pejabat yang mempunyai senioritas yang sama maka pejabat yang lebih cakaplah yang akan di promosikan, hal ini menghindari adanya like dan dislike dalam menentukan untuk promosi seseorang.

Kegiatan promosi jabatan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan dengan adanya promosi jabatan mereka dapat mengembangkan kemampuannya. (Heidjrachman, 2000: 122)

2.3 Konsep Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat digerakkan begitu saja. Mereka harus didorong atau diarahkan misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan dan keinginannya, baik kebutuhan materialistis maupun non materialistis. Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan tersebut merupakan gerak dan jasmani yang berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Isyandi, 2003: 122).

Motivasi adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan. (Winardi, 2004: 144)

Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integrasi dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. (Sastrohadiwiryono, 2001: 266).

Motivasi adalah perangsang dalam suatu gerak hati yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Dengan jalan memotivasi tenaga kerja untuk dapat mendorong mereka untuk bekerja supaya lebih semangat sehingga produktivitas dapat meningkat. (Moekdjat, 1995: 15)

Motivasi merupakan pemberian inspirasi, semangat dan dorongan pada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarena sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut, sehingga karyawan dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna. (Manulang 1996:103)

Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar tercapai predikat terpuji. (Mc Clelland, 2005:68)

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi

tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. (Sondang P.Siagian, 2006:193)

Pada hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. (Stanley Vance, 2004:15)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2005:61)

Kita dapat menspesifikasikan adanya 5 macam sifat perilaku yang di motivasi (Motivasi Behavior) yaitu:

- a. Fasilitas aneka macam reaksi
- b. Kekuatan perilaku dan efisiensi
- c. Pengarahan perilaku
- d. Penguatan kembali
- e. Melemahnya perilaku (Winardi, 2004 : 141)

Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku staf, sesuai dengan visi dan misi unit kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja. Menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, (Endang, 2002: 52)

Manusia terdorong atau termotivasi dalam bekerja disebabkan oleh berbagai macam kebutuhan. Begitu kebutuhan dasar terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain. Dengan demikian untuk merangsang karyawan agar

lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, haruslah dapat terpenuhi kebutuhan lain tersebut. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas 2 jenis, yaitu:

1. Motivasi Yang Positif

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Informasi, yaitu memberikan penjelasan kepada bawahan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas.
- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d. Menimbulkan persaingan, misalnya dengan pemberian hadiah tertentu bila target tercapai.
- e. Kebanggaan, yaitu dengan menghargai hasil karya karyawan yang mempunyai prestasi yang baik sehingga ia bangga dengan hasil kerjanya.
- f. Uang, jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, dapat berupa gaji atau insentif.
- g. Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan.

2. Motivasi Yang Negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator dalam melaksanakan memotivasi karyawan.
(Heldjrachman dan Husnan, 2004: 12)

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain merupakan pendorong semangat kerja bagi para tenaga kerja dalam perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi setiap karyawannya dengan cara efektif dan efisien, sehingga akan dapat menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Di yakini bahwa motivasi mempunyai arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja individu. Karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Di satu pihak dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2. Unsur-Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh unsur perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja. Sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Unsur-unsur penggerak tersebut adalah:

1. Kinerja (*Achivement*)

Seorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau *need* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui suatu *Achievement Motivation Training* maka entrepreneurship, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju atau disebut juga promosi, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Adanya rasa keterlibatan (*Involvement*) menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta menimbulkan mawas diri untuk berkerja lebih baik.

7. Kesempatan (*Oppourtunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. (Sastrohadiwiryono, 2001: 269)

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Individu

Keterkaitan antara promosi jabatan dengan motivasi kerja, yaitu:

Suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk dapat berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi oleh perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari posisi yang dimilikinya pada saat ini. Kesempatan untuk maju itu, dalam suatu organisasi sering disebut sebagai promosi. (Samsudin 2005:264)

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja yaitu:

1. Balas Jasa

Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat yang terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi. Hal ini akan merupakan faktor yang menghambat motivasi maupun disiplin kerja. Gaji yang dapat menjamin kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

2. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju (promosi jabatan), rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Pengawasan

Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasif, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

4. Hubungan Manusia

Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik hubungan vertikal maupun horizontal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja serta produktivitas.

5. Rasa Aman

Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh terhadap disiplin dan motivasi karyawan. Ketidak pastian masa depan karyawan dan juga perusahaan akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja yang berjangka panjang. (Rivianto, 1998: 198)

2.3.4. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materil dan non materil.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makanan udara, perumahan dan lain-lainnya.

b. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (*Safety and Security Needs*)

Yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial (*Affiliation Needs*)

Yaitu kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dari lingkungannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Status Needs*)

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

Yaitu kebutuhan akan aktualitas diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit di capai oleh orang lain. (Hasibuan 2003: 104-107)

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg dua kategori imbalan yang potensial bagi pekerja dan masing-masing faktor itu mempunyai implikasi yang berbeda terhadap kepuasan kerja, kedua kategori ini adalah:

a. Faktor Hygienis (*Dissatisfiers*)

Adalah rangkaian kondisi yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya atau faktor-faktor ekstrinsik. Faktor Hygienis tidak berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tetapi faktor Hygienis berhubungan langsung dengan timbulnya ketidak puasan kerja. Contoh dari faktor ini adalah: supervisi teknis, supervisi antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, kondisi kerja dan upah.

b. Faktor Motivator (*satisfier*)

Adalah faktor-faktor yang terutama yang berhubungan langsung dengan isi pekerjaan atau faktor-faktor instrinsik. Motivator akan mendorong terciptanya kepuasan kerja, tetapi tidak terikat langsung dengan ketidak puasan. Contoh: prestasi atau keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan diri.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh manajemen sumber daya manusia Konsep faktor Motivator dan faktor Hygiene dikenal dengan teori 2 faktor dari kepuasan kerja. Apabila promosi direalisasikan kepada karyawan maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para karyawan untuk berprestasi. (Sondang P. Siagian: 2000:43)

3. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Menurut Mc Clelland mengemukakan bahwa ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:

a. *Need for Achievement*

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

b. *Need for Affiliation*

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. Need for Power

Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. (Mangkunegara 2004: 97-98)

2.4. Penelitian Terdahulu

Skripsi Lilis Nuraini pada tahun 2007 Universitas Widyatama Bandung Dengan Judul “Hubungan Promosi Jabatan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI Bandung” tujuan dari penelitian untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan pada PT. INTI Bandung.

Dalam penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara promosi jabatan dengan motivasi kerja karyawan dari koefisien determinasi di dapat sebesar 46, 75% yang menunjukkan besar hubungan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan dan sisanya 53,21% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.

2.5. Pandangan Islam Tentang Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Karyawan

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا ضَرَبْتُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَتَبَيَّنُوا وَلَا تَقُولُوا لِمَنْ
 أَلْقَى إِلَيْكُمُ السَّلَامَ لَمْ يَأْتِ مُؤْمِنًا تَبَتُّفُونَ عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا فَعِنْدَ
 اللَّهِ مَغَائِمٌ كَثِيرَةٌ كَذَلِكَ كُنْتُمْ مِنْ قَبْلُ فَمَنْ اللَّهُ عَلَيْكُمْ فَتَبَيَّنُوا إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿٩٦﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu pergi (berperang) di jalan Allah, maka telitilah dan janganlah kamu mengatakan kepada orang yang mengucapkan "salam" kepadamu "Kamu bukan seorang

mukmin" (lalu kamu membunuhnya), dengan maksud mencari harta benda kehidupan di dunia, karena di sisi Allah ada harta yang banyak. Begitu jugalah keadaan kamu dahulu lalu Allah menganugerahkan nikmat-Nya atas kamu, maka telitilah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. An Nisaa' ayat: 94)

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنْتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَا تَعْدِلُوا اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Maa'idah ayat: 8)

وَسَمِعْتُهُمْ قَوْلَكَ فِي النِّسَاءِ قُلِ اللّٰهُ يَفْتَحُكُمْ فِيْهِمْ وَمَا يُكَلِّفُ عَلَيْنَكُمْ
فِي الْكِتَابِ فِي يَتِمِّي النِّسَاءِ اَلَّتِي لَا تُوْثِقُوْنَهُنَّ مَا كُتِبَ لَهُنَّ
وَتَرْغَبُوْنَ اَنْ تَنْكِحُوْهُنَّ وَالْمُسْتَضْعِيْنَ مِنَ الْوِلْدَانِ وَاَنْ تَقُوْمُوا
لِلْيَتَامَىٰ بِالْقِسْطِ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَاِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِعَمَلِكُمْ عَلِيْمًا ﴿١٢٧﴾

Artinya:

Dan mereka minta fatwa kepadamu tentang para wanita. Katakanlah: "Allah memberi fatwa kepadamu tentang mereka, dan apa yang dibacakan kepadamu dalam Al Quran (juga memfatwakan) tentang para wanita yatim yang kamu tidak memberikan kepada mereka apa yang ditetapkan untuk mereka, sedang kamu ingin mengawini mereka dan tentang anak-anak yang masih dipandang lemah. Dan (Allah menyuruh kamu) supaya kamu mengurus anak-anak yatim secara adil. Dan kebajikan apa saja yang kamu kerjakan, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahuinya. (Q.S. An Nisaa' ayat: 127)

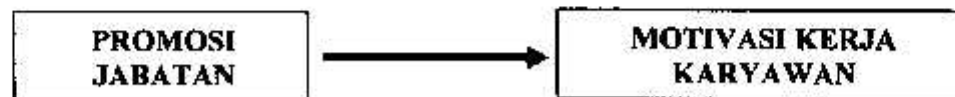
يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُضُّوا حِذْرُكُمْ فَانْفِرُوا ثُبَاتٍ أَوْ
 أَنْفِرُوا جَمِيعًا ﴿٧١﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama! (Q.S. An Nisaa' ayat: 71)

2.6 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern* dan *profit motif* maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

Dari kerangka berfikir di atas promosi jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Ganda Bunaindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat ditarik suatu hipotesa sesuai dengan objek penelitian bahwa diduga "Promosi jabatan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan."

2.8 Variabel Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah, maka perlu ditemukan variabel-variabel yang akan di teliti:

1. Motivasi Kerja Variabel terikat (*Devenderu Variable*)
2. Promosi Jabatan Variabel bebas (*Indevendent Variable*)

2.9 Operasional Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator |
|---------------------|---|--|
| Promosi jabatan (X) | Perpindahan yang terbesar <i>outhority dan responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin tinggi (Hasibuan, 2003:108) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Etos Kerja Karyawan 2. Promosi yang terprogram 3. Penilaian prestasi kerja karyawan 4. Disiplin kerja karyawan 5. Promosi jabatan dan perencanaan karier 6. Azaz-azaz promosi jabatan |

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| Variabel motivasi (Y) | Sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Veithzal Rivai, 2006 :226) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Tantangan 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan 5. Keterlibatan 6. Kesempatan |
|-----------------------------|--|--|

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) di Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Waktu Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada Bulan Januari – Maret 2010

3.2. Jenis Dan Sumber Data

Data yang diperlukan didalam pelaksanaan ini terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang penulis dapat langsung dari responden seperti pemimpin perusahaan bagian personalia dan karyawan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan telah diolah untuk mendukung dan melengkapi data primer, diantaranya data mengenai struktur organisasi, data tentang perkembangan jumlah karyawan menurut tingkat pendidikan, jumlah karyawan berdasarkan jabatan, jumlah karyawan yang dipromosikan dan data lain yang diperlukan. Dan data yang relevan dengan penelitian ini.

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah seluruh individu atau badan yang dijadikan objek penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Ganda Buanindo (GBI) yang berjumlah 103 orang karyawan. Mengingat waktu dan biaya maka penulis hanya mengambil sebagian dari jumlah populasi yang untuk dijadikan sampel.

Untuk menghitung jumlah sampel penulis menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. (Umar, 2003 : 146)

$$n = \frac{N}{1 + N (E\%)^2}$$

n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 E = Error 10%

$$n = \frac{103}{1 + 103 (10\%)^2} = 50.73$$

Dengan demikian maka jumlah sampel yang penulis ambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 50.73 dan dikenakan menjadi 51 karyawan yang di jadikan sampel dalam penelitian ini.

3.4. Teknik Dan Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara yaitu penulis menanyakan secara langsung kepada pihak yang terkait pada penelitian ini.

2. Keusioner

Keusioner yaitu cara pengumpulan data melalui daftar yang diajukan kepada pihak perusahaan maupun responden mengenai promosi jabatan dan motivasi kerja karyawan, dan pertanyaan lain yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data dengan mengcopy atau mengandakan data yang ada di PT. Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

3.5. Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan penggabungan dua analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, adapun pengertiannya yaitu:

a. Analisis Deskriptif

Yaitu dengan menganalisis fakta yang ada dan dapat mendukung pembahasan, kemudian diambil suatu kesimpulan

b. Analisis kuantitatif

Dalam analisis kuantitatif ini penulis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis korelasi yang akan menggambarkan promosi jabatan dengan motivasi kerja atau dengan kata lain melihat seberapa besar pengaruh promosi jabatan pada motivasi kerja.

Adapun model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi liner sederhana dengan menggunakan fomulasi sebagai berikut:

(M. Iqbal, 2001: 36)

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

Y = Promosi Jabatan

X = Motivasi Kerja Karyawan

a = Parameter atau Konstanta regresi

b = Koefisien Regresi

Dimana nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Iqbal, 2001: 56)

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Sementara untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara promosi jabatan dengan motivasi kerja digunakan koefisien korelasi dapat digunakan persamaan berikut: (Iqbal, 2001: 56)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana: r = koefisien korelasi

X = Motivasi kerja

Y = Promosi Jabatan

n = Jumlah sampel

Nilai r berkisar antara -1 dengan +1 ($-1 \leq r \leq 1$), bila hasil perhitungan mendekati 1 berarti antara promosi jabatan dengan motivasi terdapat hubungan kuat positif, dan jika mendekati -1 berarti terdapat hubungan kuat negatif diantara kedua variabel dan begitu juga sebaliknya.

Sedangkan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel promosi jabatan terhadap motivasi karyawan dapat dilakukan dengan uji t, dimana nilai t dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Iqbal, 2001: 56)

$$T_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Dimana:

b = Koefisien regresi

Se = Standar Error

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, dan begitu juga sebaliknya.

3.6. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan pengolahan data ketahap selanjutnya maka perlu terlebih dahulu penulis kesesuaian kuesioner(alat ukur) dengan yang diukur (Uji Normalitas), menguji kesesuaian alat ukur dengan yang diukur (Uji Reliabilitas) dan menguji keakurasi alat ukur terhadap yang diukur (Uji Validitas)

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis variabel. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menggunakan suatu nilai yang telah ditentukan dengan $K-S > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal. (Ghazali, 2005).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas atau kehandalan suatu instrumen penelitian (dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terkandung didalam kuesioner) perlu dilakukan pengujian diawal suatu analisa sebelum dilakukan pengujian-pengujian tahap berikutnya. Hal ini bertujuan karena uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan atau dapat juga dikatakan menunjukkan adanya kesamaan jawaban dalam waktu yang berbeda. (Bungin, 2005:96)

Dengan demikian, uji reliabilitas ini menjadi salah satu syarat penting yang berlaku pada metode penyebaran kuesioner. Bila dari uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsisten yang rendah maka kemungkinannya pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tidak dapat ditangkap dengan baik oleh responden, sehingga bila diajukan dalam waktu yang berbeda, jawabannya pun akan berbeda.

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika $\alpha > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut *reliable*, sebaliknya jika $\alpha < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak *reliable*. (Santoso, 2005:134)

3. Uji Validitas

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun berkali-kali dan diman-mana. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri adalah sebuah perusahaan perkebunan sawit yang bergerak dibidang pemeliharaan dan pengolahan buah sawit, namun sampai saat ini proses produksi baru berupa tandan Buah Segar. PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar didirikan pada tanggal 12 Agustus 1984. Lahan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) merupakan lahan milik Negara eks HPH H. Hamzah Tahun 1980 dan lahan konversi milik masyarakat tahap awal seluas 2.000 Ha. Dari total luas lahan ini sebagian digunakan untuk pembibitan.

PT. Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar pada saat ini sudah memiliki lahan seluas 35.000 Ha. Secara bertahap memperluas lahan, dengan tahap perkembangan sebagai berikut:

- a. Afdeling I : Luas 750 Ha dimulai pada tahun 1986
- b. Afdeling II : Luas 800 Ha dimulai pada tahun 1986
- c. Afdeling III : Luas 800 Ha dimulai pada tahun 1988
- d. Afdeling IV : Luas 950 Ha dimulai pada tahun 1989
- e. Lahan fasilitas dan jalan 200 Ha.

Dengan beroperasinya PT Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar dapat menampung tenaga kerja setempat, dengan demikian keberadaan perusahaan ini dapat meningkatkan perekonomian masyarakat melalui penurunan angka pengangguran di daerah setempat.

1. Manejer Kebun

Manejer kebun merupakan pimpinan tertinggi dari lokasi perkebunan PT Ganda Buanindo Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Manejer kebun bertanggung jawab penuh atas kelancaran kegiatan pabrik. Dalam melaksanakan tugasnya manejer kebun dibantu oleh asisten kepada, kepala tata usaha dan masinis kepada.

2. Asisten Kepala

Asisten kepala bertanggung jawab atas semua kegiatan pemeliharaan perkebunan, mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan tanaman kelapa sawit. Asisten kepala bertanggung jawab langsung pada manejer kebun.

3. Asisten Tanaman AFD

Asisten Tanaman AFD bertanggung jawab penuh atas pemeliharaan tanaman, baik pemupukan, penyemprotan dan pengawasan lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya asistennya

4. Mador

Mandor bertugas untuk mengawasi tenaga-tenaga kerja di kebun, dimana dalam melaksanakan pekerjaannya mandor mempertanggung jawabkan tugasnya pada asisten tanaman AFD.

5. Kirani AFD

Kirani AFD memiliki kegiatan untuk melaksanakan operasional kebun, diantaranya pemeliharaan dan panen. Bagian ini mempertanggung jawabkan pekerjaannya pada mandor.

6. Kepada Tata Usaha

Kepada tata usaha bertugas untuk mengatur dan mengurus administrasi perkebunan. Dalam melaksanakan pekerjaannya kepada tata usaha dibantu oleh karyawan dan karyawan tata usaha.

7. Masinis Kepala

masinis kepala bertanggung jawab penuh atas kegiatan produksi dan jaminan mutu dari hasil produksi. Dalam melaksanakan tugasnya masinis kepada dibantu oleh asisten teknik dan mandor. Hasil kerja dari masinis kepada dipertanggung jawabkan langsung pada manajer kebun.

8. Asisten Teknik

Asisten teknik bertugas dalam menjamin kelancaran produksi di pabrik, khususnya mengenai keadaan mesin, dan asisten teknik mempertanggung jawabkan pekerjaannya pada kepala masinis.

9. Mandor

mandor bertugas untuk mengawasi pekerjaan para tenaga kerja bagian pabrik atau kirani teknik, mandor membantu dalam melancarkan kegiatan pabrik, dan mandor mempertanggung jawabkan pekerjaannya pada asisten teknik.

10. Kirani Teknik

Bertugas untuk menjalankan kegiatan produksi. Dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya pada mandor.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan adalah menyelenggarakan perkebunan sawit mulai dari pembibitan, penanaman dan pemetikan sampai pada proses produksi untuk hasil setengah jadi. Sedangkan untuk produksi akhir perusahaan mengirim hasil produksinya lagi keperusahaan lain untuk diolah lagi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Ganda Buanindo (GBI) yang berjumlah 103 orang karyawan. Mengingat waktu dan biaya maka penulis hanya mengambil sebagian dari jumlah populasi yang untuk dijadikan sampel. Untuk menghitung jumlah sampel penulis menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. Maka sampel yang penulis dapat berjumlah 51 orang karyawan.

Tabel 5.1.1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Pria | 35 | 68,63 |
| Wanita | 16 | 31,37 |
| Jumlah | 51 | 100 |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Dari tabel 5.1.1 di atas dapat dilihat bahwa responden pria adalah 35 orang responden atau 68.63% sedangkan wanita 16 orang responden atau 31.37%. Ini berarti responden yang menjawab pernyataan mayoritas berjenis kelamin pria.

Tabel 5.1.2: Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar

| Usia | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------------|------------------|----------------|
| 17 – 24 tahun | 12 | 23,53 |
| 25 – 32 tahun | 36 | 70,59 |
| Lebih dari 32 tahun | 3 | 5,88 |
| Jumlah | 51 | 100 |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Dari tabel 5.1.2 di atas menjelaskan bahwa mayoritas karyawan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar adalah berusia antara 25-32 tahun atau 70,59%

Tabel 5.1.3: Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar

| Lama bekerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-----------------|------------------|----------------|
| Dibawah 1 tahun | 2 | 3,92 |
| 1 – 3 tahun | 42 | 82,35 |
| Diatas 3 tahun | 7 | 13,73 |
| Jumlah | 51 | 100 |

Sumber:PT. Ganda Buanindo (GBI)

Berdasarkan tabel 5.1.3 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar dilihat dari lamanya karyawan tersebut bekerja adalah yang bekerja antara 1-3 tahun dengan jumlah karyawan 42 orang atau 82,35%. Ini berarti karyawan yang bekerja sudah rata-rata sudah mempunyai pengalaman yang baik.

Tabel 5.1.4: Responden Berdasarkan Pendidikan Kerja Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar

| Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|-----------------|------------------|----------------|
| SLTP/ sederajat | - | |
| SLTA/ sederajat | 15 | 29,41 |
| D1,D2,D3,S1 | 32 | 62,75 |
| Diatas S1 | 4 | 7,84 |
| Jumlah | 51 | 100 |

Sumber:PT. Ganda Buanindo (GBI)

Berdasarkan tabel 5.1.4 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar adalah berpendidikan D1,D2,D3,S1 sebanyak 32 orang karyawan atau 62,75%

5.2. Kebijakan Promosi Jabatan

Keberhasilan usaha suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya sebagai faktor produksi yang dinamis dan nantinya akan mengolah faktor-faktor produksi lainnya yang ada dalam perusahaan.

Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Dalam mempromosikan karyawannya PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar juga melakukan pertimbangan-pertimbangan sebelum melakukan promosi di perusahaan tersebut. Adapun hal-hal yang dipertimbangkan dalam mempromosikan karyawannya pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

a. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor pertimbangan yang sangat penting untuk mempromosikan karyawannya pada PT Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, karena mereka beranggapan bahwa mereka yang masa kerjanya cukup lama maka kecakapan mereka akan menjadi lebih baik.

Tabel 5.2.1 Tabel Masa Kerja Karyawan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

| Jabatan | Masa Kerja | Keterangan |
|----------------------------|------------|--------------------|
| Manajer | 1-3 Tahun | Akan di Promosikan |
| Asisten Kepala | 2-4 Tahun | Akan di promosikan |
| Asisten Tanaman dan Teknik | 3-4 Tahun | Akan dipromosikan |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Dari tabel 5.2.1. di atas dapat dijelaskan untuk menduduki jabatan sebagai manajer harus mempunyai masa kerja 1-3 tahun yang di ukur mulai dari jabatan yang sekarang yang didudukinya. Apabila sudah mencapai 1 atau 3 tahun dia menduduki jabatan yang sekarang maka akan dipromosikan, karena dia sudah dianggap sudah cakap/ahli di perusahaan tersebut. Demikian juga dengan menduduki asisten kepada dan asisten tanaman dan teknik.

b. Pelatihan dan Pendidikan (Diklat)

Tabel 5.2.2 Tabel Jumlah Mengikuti Diklat PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

| Jabatan | Mengikuti Diklat |
|----------------------------|------------------|
| Manajer | 5-8 kali |
| Asisten Kepala | 3-4 kali |
| Asisten Tanaman dan Teknik | 2-3 kali |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Dari tabel 5.2.2. di atas dapat dijelaskan standar untuk jabatan sebagai manajer telah mengikuti diklat sebanyak 5-8 kali, Asisten Kepala sebanyak 3-4 kali, asisten tanaman dan teknik 2-3 kali mengikuti diklat. Apabila karyawan telah memenuhi asumsi di atas maka pihak perusahaan akan mempromosikan karyawan tersebut.

c. Hasil Kerja

Adapun pertimbangan yang ke tiga adalah hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek-aspek di bawah ini:

Tabel 5.2.3 Tabel Penilaian Hasil Kerja PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

| Aspek Yang Dinilai | |
|--------------------|---------------------------------|
| Pengetahuan kerja | Pengetahuan teoritis |
| | Ketelitian |
| | Kemauan belajar dan beradaptasi |
| Hasil kerja | Kualitas/mutu kerja |
| | Kuantitas kerja |
| Sikap kerja | Inisiatif dan kreativitas |
| | Tanggung jawab |
| | Kecepatan/keterampilan kerja |
| | Kerja sama |
| | Keselamatan kerja |
| Disiplin kerja | Ketepatan waktu |
| | Kepatuhan terhadap peraturan |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

d. Adanya Lowongan Yang Kosong

Adapun lowongan jabatan yang kosong di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar pada tahun 2009 diakibatkan oleh adanya karyawan yang berhenti, diberhentikan dan juga adanya pembukaan lahan baru pada perusahaan tersebut, datanya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2.4: Jabatan yang lowong pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar pada tahun 2009

| Tahun | Jabatan yang Lowong | Karyawan yang dibutuhkan | Jumlah lowongan Jabatan kosong |
|-------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| 2009 | Bagian Mandor | 4 | 12 Jabatan |
| | Bagian Asisten Teknik | 3 | |
| | Asisten Staf Analis Dan | 5 | |
| | Asisten tanaman AFD | | |

Sumber: PT. Ganda Buanindo (GBI)

Dari tabel 5.2.4. di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2009 ada beberapa longan jabatan yang kosong diantaranya jabatan yang kosong tersebut ada bagian Mandor, bagian asisten teknik, asisten staf analisis dan asisten tanaman AFD

Perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar hanya melakukan promosi jabatan pada karyawannya yaitu dengan berazaskan pada formasi yang ada, karena formasi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan atau jabatan, jadi promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Apabila karyawan telah memenuhi semua pertimbangan pempromosian karyawan di PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar di atas maka pihak perusahaan akan mempromosikan karyawannya.

5.3. Tanggapan Responden variabel Promosi Jabatan

Berikut ini tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang.

Tabel 5.3.1: Tanggapan Responden tentang promosi jabatan dapat meningkatkan etos kerja karyawan dalam perusahaan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 5 | 9,80 |
| 2 | Setuju | 29 | 56,86 |
| 3 | Cukup setuju | 6 | 11,77 |
| 4 | Tidak setuju | 7 | 13,73 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 4 | 7,84 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.1 diketahui bahwa 5 responden menyatakan sangat setuju atau 9,80%, 29 responden menyatakan setuju atau 56,86%, 6 responden menyatakan cukup setuju, atau 11,77%, 7 responden menyatakan tidak setuju atau 13,73% dan 4 responden menyatakan sangat tidak setuju atau 7,84%

Disini dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang promosi jabatan dapat meningkatkan etos kerja karyawan dimana jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju berjumlah 34 atau 66,66%. Dari hasil tanggapan responden tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya promosi jabatan di dalam perusahaan otomatis dapat meningkatkan etos kerja karyawan, paling tidak adanya perkembangan terhadap para karyawan demi kemajuan perusahaan sehingga apa tujuan perusahaan tersebut akan dapat tercapai.

Promosi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi suatu yang dinanti-nantikan oleh setiap karyawan karena dengan adanya promosi jabatan semangat atau gairah karyawan untuk bekerja akan meningkat, promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut. Maka dengan adanya promosi jabatan di perusahaan tersebut sudah jelas meningkatkan etos kerja karyawan atau semangat kerja, karena ada tujuan yang akan di capai.

Tabel 5.3.2: Tanggapan Responden tentang diperusahaan tempat saudara bekerja promosi jabatan telah terprogram dengan baik

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 10 | 19,61 |
| 2 | Setuju | 25 | 49,02 |
| 3 | Cukup setuju | 15 | 29,41 |
| 4 | Tidak setuju | 1 | 1,96 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 0 | 0,00 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.2 diketahui bahwa 10 responden menyatakan sangat setuju atau 19,61%, 25 responden menyatakan setuju atau 49,02%, 15 responden menyatakan cukup setuju atau 29,41%, 1 responden menyatakan tidak setuju atau

1,96%. Sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan.

Dari tanggapan responden tentang program promosi jabatan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar menyatakan bahwa promosi jabatan yang ada di perusahaan tersebut sudah terprogram dengan baik dimana jumlah responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 35 responden atau 68,63%.

Promosi jabatan harus terprogram secara jelas dalam sebuah perusahaan, sehingga karyawan mengetahui apa-apa saja aspek yang dipenuhi untuk meraih promosi jabatan tersebut dalam sebuah perusahaan tempat mereka bekerja, sedangkan kegunaan bagi perusahaan program promosi jabatan tersebut adalah pegangan dan pedoman dalam mempromosikan karyawan-karyawannya. Siapa karyawan yang pantas untuk dipromosikan dan siapa yang belum pantas untuk dipromosikan.

Tabel 5.3.3: Tanggapan Responden tentang prestasi kerja karyawan selalu di nilai dengan teliti dan benar oleh atasan di perusahaan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 3 | 5,88 |
| 2 | Setuju | 30 | 58,83 |
| 3 | Cukup setuju | 15 | 29,41 |
| 4 | Tidak setuju | 2 | 3,92 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 1 | 1,96 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.3 diketahui bahwa 3 responden menyatakan sangat setuju atau 5,88%, 30 responden menyatakan setuju atau 58,83%, 15 responden menyatakan cukup setuju atau 29,41%, 2 responden menyatakan tidak setuju atau 3,92% dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju atau 1,96%. Penjelasan di

atas diketahui 64,71% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, ini menggambarkan bahwa prestasi karyawan selalu di nilai dengan teliti dan benar oleh atasan di perusahaan tersebut.

Dari tanggapan responden tentang prestasi kerja karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar oleh atasan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar menyatakan bahwa 33 responden menyatakan sangat setuju dan setuju atau 64,71%. Dari tanggapan responden di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar oleh atasan di perusahaan PT. Ganda Buanondo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya serta menjaga karyawannya sebagai salah satu asset perusahaan, maka hak karyawan tersebut dapat terpenuhi sehingga akan dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang dipertimbangkan oleh atasan di perusahaan tersebut. Karena prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur apakah tingkat disiplin kerja seorang karyawan tersebut baik, hasil kerja karyawan itu apakah sudah memuaskan serta sikap kerja apakah sudah terpenuhi atau belum. Apabila semua itu di abaikan oleh perusahaan tersebut telah melanggar azaz-azaz promosi jabatan yang telah dibuat oleh perusahaan itu sendiri.

Tabel 5.3.4: Tanggapan Responden tentang jenjang karir di perusahaan tempat saudara bekerja dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 2 | 3,92 |
| 2 | Setuju | 20 | 39,22 |
| 3 | Cukup setuju | 15 | 29,41 |
| 4 | Tidak setuju | 11 | 21,57 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 3 | 5,88 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.4 diketahui bahwa 2 responden menyatakan sangat setuju atau 3,92%, 20 responden menyatakan setuju atau 39,22%, 15 responden menyatakan cukup setuju atau 29,41% dan 11 responden menyatakan tidak setuju atau 21,57% dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju atau 5,88%

Berdasarkan pendapat responden di atas jelas bahwa 22 atau 43,14% responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai pernyataan yang diberikan. Ini artinya jenjang karir di perusahaan tersebut sudah dilakukan atau ditangani dengan baik oleh perusahaan.

Karier merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam menyilang hierarki hubungan selama kehidupan kerja seseorang.

Jenjang karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara para pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa depan dan dengan demikian *suplay internal* dapat lebih terjamin. Setiap karyawan mempunyai peluang untuk mewujudkan karir yang sukses bagi para karyawan diartikan memperoleh promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel 5.3.5: Tanggapan Responden tentang disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di perusahaan tempat saudara bekerja.

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 12 | 23,53 |
| 2 | Setuju | 37 | 72,55 |
| 3 | Cukup setuju | 1 | 1,96 |
| 4 | Tidak setuju | 1 | 1,96 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 0 | 0,00 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.5 diketahui bahwa 12 menyatakan sangat setuju atau 23,53%, 37 responden menyatakan setuju atau 72,55%, 1 responden menyatakan cukup setuju atau 1,96%, 1 responden menyatakan tidak setuju atau 1,96% sedangkan yang responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan. Sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di perusahaan.

Berdasarkan pendapat responden di atas jelas bahwa 49 atau 96,08% responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai pernyataan tentang disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan di perusahaan PT. Ganda Buanondo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Dari keterangan di atas, dari tanggapan responden tentang pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap mempromosikan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi pada PT. Ganda Buanondo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Dalam mempromosikan karyawan harus berdasarkan syarat-syarat promosi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, karena syarat promosi

merupakan pedoman bagi atasan untuk mempromosikan karyawannya agar di kemudian hari tidak terjadi kesalahan dalam mempromosikan karyawan.

Tabel 5.3.6: Tanggapan Responden tentang kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang mempunyai peringkat terbaik selalu mendapat kesempatan pertama untuk di promosikan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 2 | 3,92 |
| 2 | Setuju | 20 | 39,22 |
| 3 | Cukup setuju | 15 | 29,41 |
| 4 | Tidak setuju | 11 | 21,57 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 3 | 5,88 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.6 diketahui bahwa 2 responden menyatakan sangat setuju atau 3,92%, 20 responden menyatakan setuju atau 39,22%, 15 responden menyatakan cukup setuju atau 29,41%, 11 responden tidak setuju atau 21,57% dan 3 responden sangat tidak setuju atau 5,88%.

Berdasarkan pendapat responden di atas jelas bahwa 22 atau 43,14% responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai pernyataan tentang kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang mempunyai peringkat terbaik mendapat kesempatan pertama untuk di promosikan di perusahaan PT. Ganda Buanondo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Dari penjelasan di atas kejujuran, kemampuan dan kecakapan kerja menjadi faktor utama dalam mempromosikan karyawan di PT. Ganda Buanondo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, karena hal ini dapat mencerminkan objektivitas dan ketelitian dalam menilai yang berhak untuk dipromosikan.

Tabel 5.3.7: Tanggapan Responden tentang promosi jabatan dan perencanaan karir yang secara tepat didalam perusahaan, maka ada kesempatan karyawan untuk di promosikan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 10 | 19,61 |
| 2 | Setuju | 26 | 50,98 |
| 3 | Cukup setuju | 11 | 21,57 |
| 4 | Tidak setuju | 2 | 3,92 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 2 | 3,92 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.7 diketahui bahwa 19 responden menyatakan sangat setuju atau 19,61%, 26 responden menyatakan setuju atau 50,98%, 11 responden menyatakan cukup setuju atau 21,57%, 2 responden menyatakan tidak setuju atau 3,92% dan 2 yang menyatakan sangat tidak setuju atau 3,92%.

Dari tanggapan responden tentang promosi jabatan dan perencanaan karir yang secara tepat didalam perusahaan maka ada kesempatan karyawan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut untuk di promosikan, tanggapan responden dari pernyataan di atas menyatakan bahwa 36 responden menyatakan sangat setuju dan setuju atau 70,59%.

Berdasarkan penjelasan di atas menggambarkan bahwa promosi jabatan dan perencanaan karir yang secara tepat didalam perusahaan, maka ada kesempatan bagi karyawan itu untuk di promosikan diperusahaan tersebut, sehingga semangat kerja karyawan dapat di tingkatkan. Dari penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan dan perencanaan karir di PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar boleh dikatakan sudah baik.

Tabel 5.3.8: Tanggapan Responden promosi jabatan di perusahaan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 1 | 1,96 |
| 2 | Setuju | 20 | 39,22 |
| 3 | Cukup setuju | 16 | 31,37 |
| 4 | Tidak setuju | 5 | 9,80 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 9 | 17,65 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.8 diketahui bahwa 1 responden menyatakan sangat setuju atau 1,96%, 20 responden menyatakan setuju atau 39,22%, 16 responden menyatakan cukup setuju atau 31,37%, 5 responden menyatakan tidak setuju atau 9,80% dan 9 responden menyatakan sangat tidak setuju atau 17,65%.

Dari tanggapan responden dengan adanya promosi jabatan di perusahaan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut, tanggapan responden dari pernyataan di atas menyatakan bahwa 21 responden menyatakan sangat setuju dan setuju atau 41,18%.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karena apa yang diinginkan oleh setiap karyawan tersebut telah terpenuhi dengan adanya promosi jabatan di perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan terpenuhinya keinginan tersebut maka motivasi kerja karyawan di masa yang akan datang akan lebih meningkat.

Tabel 5.3.9: Tanggapan Responden tentang azaz-azaz promosi seperti kepercayaan, keadilan, dan formasi telah dituangkan didalam program promosi jabatan oleh perusahaan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 0 | 0,00 |
| 2 | Setuju | 20 | 39,21 |
| 3 | Cukup setuju | 12 | 23,53 |
| 4 | Tidak setuju | 9 | 17,65 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 10 | 19,61 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.9 diketahui bahwa responden menyatakan sangat setuju tidak di temukan, 20 responden menyatakan setuju atau 39,21, 12 responden menyatakan cukup setuju atau 23,53%, 9 responden menyatakan tidak setuju atau 17,65% dan 10 responden menyatakan sangat tidak setuju atau 19,61%.

Dari tanggapan responden tentang azaz-azaz promosi seperti kepercayaan, keadilan, dan formasi, telah dituangkan dalam program promosi jabatan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, menyatakan bahwa 20 atau 39,21% responden menyatakan setuju.

Dari keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa azaz-azaz promosi jabatan seperti kepercayaan, keadilan, dan formasi telah dituangkan didalam program promosi jabatan oleh perusahaan, sehingga karyawan mengetahui azaz-azaz promosi jabatan tersebut, sedangkan bagi perusahaan mempunyai pegangan untuk di promosikannya karyawan-karyawan tersebut.

Tabel 5.3.10: Tanggapan Responden tentang keputusan dalam mempromosikan karyawan, atasan selalu berpedoman pada syarat-syarat promosi jabatan di perusahaan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat setuju | 4 | 7,84 |
| 2 | Setuju | 21 | 41,18 |
| 3 | Cukup setuju | 15 | 29,41 |
| 4 | Tidak setuju | 6 | 11,77 |
| 5 | Sangat tidak setuju | 5 | 9,80 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.3.10 diketahui bahwa 4 responden menyatakan sangat setuju atau 7,84%, 21 responden menyatakan setuju atau 41,18%, 15 responden menyatakan cukup setuju atau 29,41%, 6 responden menyatakan tidak setuju atau 11,76% dan 5 yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ditemukan atau 9,80%

Dari tanggapan responden tentang keputusan dalam mempromosikan karyawan, atasan selalu berpedoman pada syarat-syarat promosi jabatan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 25 responden atau 49,02%

Penjelasan di atas menjelaskan bahwa keputusan dalam mempromosikan karyawan, atasan selalu berpedoman pada syarat-syarat promosi jabatan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut.

Dalam membuat keputusan promosi jabatan dibutuhkan berbagai pertimbangan sesuai dengan syarat-syarat promosi jabatan. Apabila terdapat keputusan yang salah dengan melakukan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan.

Tabel 5.3.11: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Promosi Jabatan

| PERNYATAAN | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
|--|-----|-------|------|--------|------|--------|-----|--------|-----|-------|
| | | | | | | | | | | |
| Promosi jabatan dapat meningkatkan etos kerja karyawan | 5 | 9,80 | 29 | 56,86 | 6 | 11,77 | 7 | 13,73 | 4 | 7,84 |
| Di perusahaan promosi jabatan telah terprogram dengan baik. | 10 | 19,61 | 25 | 49,02 | 15 | 29,41 | 1 | 1,96 | 0 | 0,00 |
| Prestasi kerja karyawan selalu di nilai dengan teliti dan benar | 3 | 5,88 | 30 | 58,83 | 15 | 29,41 | 2 | 3,92 | 1 | 1,96 |
| Jenjang karir dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. | 2 | 3,92 | 20 | 39,22 | 15 | 29,41 | 11 | 21,57 | 3 | 5,88 |
| Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan | 12 | 23,53 | 37 | 72,55 | 1 | 1,96 | 1 | 1,96 | 0 | 0,00 |
| Kejujuran, kemampuan, dan kecakapan yang mempunyai peringkat terbaik selalu mendapat kesempatan pertama untuk di promosikan | 2 | 3,92 | 20 | 39,22 | 15 | 29,41 | 11 | 21,57 | 3 | 5,88 |
| Promosi jabatan dan perencanaan karir yang secara tepat didalam perusahaan, maka ada kesempatan karyawan untuk di promosikan | 10 | 19,61 | 26 | 50,98 | 11 | 21,57 | 2 | 3,92 | 2 | 3,92 |
| Dengan adanya promosi jabatan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. | 1 | 1,96 | 20 | 39,22 | 16 | 31,37 | 5 | 9,80 | 9 | 17,65 |
| Azaz-azaz promosi seperti kepercayaan, keadilan dan formasi telah dituangkan didalam program promosi jabatan | 0 | 0,00 | 20 | 39,21 | 12 | 23,53 | 9 | 17,65 | 10 | 19,61 |
| Keputusan dalam mempromosikan karyawan, atasan selalu berpedoman pada syarat-syarat promosi jabatan | 4 | 7,84 | 21 | 41,18 | 15 | 29,41 | 6 | 11,77 | 5 | 9,80 |
| Jumlah | 49 | 96,07 | 248 | 486,29 | 121 | 237,25 | 55 | 107,85 | 37 | 72,54 |
| Rata-rata | 4,9 | 9,607 | 24,8 | 48,629 | 12,1 | 23,725 | 5,5 | 10,786 | 3,7 | 7,254 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3.11 rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden dari semua pernyataan variabel promosi jabatan yang menyatakan sangat setuju rata-rata sebanyak 4,9 responden atau rata-rata 9,607% sedangkan yang menyatakan setuju rata-rata sebanyak 24,8 responden atau 48,629%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju rata-rata sebanyak 12,1 responden atau 23,725% sedangkan yang menyatakan tidak setuju rata-rata sebanyak 5,5 responden atau 10,786% dan yang menyatakan sangat tidak setuju rata-rata 3,7 responden atau 7,254%

Dari penjelasan tanggapan responden secara keseluruhan dari setiap item pertanyaan yang penulis buat dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan yang ada di perusahaan PT Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut sudah dikatakan baik, karena seluruh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju yaitu rata-rata berjumlah 29,7 atau 58,236%. Ini merupakan angka yang sudah cukup memuaskan tentang promosi jabatan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Promosi memberikan peran penting karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi yang dilakukan hendaknya berdasarkan penilaian kejujuran, kemampuan, kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih. Promosi yang dilaksanakan dengan adil akan menjadi alat pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya, sehingga dapat bekerja lebih giat dan baik. Dengan demikian karyawan akan dapat menuju sasaran-sasaran dalam karirnya.

Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam menyilang hierarki hubungan selama kehidupan kerja seseorang. Prospek demikian akan mendorong seseorang untuk merencanakan kariernya dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan.

5.4. Upaya Yang Dilakukan Untuk Memotivasi Karyawan

Adapun bentuk motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kiri Kabupaten adalah sebagai berikut:

- a. Penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi baik, seperti mempromosikan karyawan, bonus, liburan tahunan.
- b. Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu pemberian pengarahan, dorongan atau semangat kepada para karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, demi tercapainya tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dengan efektif dan efisien. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Tabel 5.4.1: Dorongan dalam diri saudara untuk bekerja agar mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan agar cepat naik pangkat.

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 23 | 45,10 |
| 2 | Kuat | 17 | 33,33 |
| 3 | Kadang-Kadang | 7 | 13,73 |
| 4 | Lemah | 3 | 5,88 |
| 5 | Sangat Lemah | 1 | 1,96 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.1 diketahui bahwa 23 responden menyatakan sangat kuat atau 45,10, 17 responden menyatakan kuat atau 33,33, 7 responden menyatakan kadang-kadang atau 13,73%, 3 responden menyatakan lemah atau 5,88% dan 1 yang menyatakan sangat lemah atau 1,96%.

Dari tanggapan responden terhadap dorongan dalam diri untuk bekerja agar mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan agar cepat naik pangkat di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 40 responden atau 78,48%

Dari hasil tanggapan responden tentang pernyataan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dalam bekerja, karyawan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri bisa dibilang cukup bagus, karena dari tanggapan responden diatas mengenai dorongan dalam diri untuk bekerja agar mendapatkan penilaian istimewa dari pimpinan agar naik pangkat dinilai cukup memuaskan. Ini berarti responden tidak begitu termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, apabila harapan untuk naik pangkat sangat kecil peluangnya dalam perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Tabel 5.4.2: Tanggapan Responden persaingan yang sehat membuat karyawan bekerja lebih baik lagi. Bagaimana dorongan ini dalam diri saudara

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 4 | 7,84 |
| 2 | Kuat | 23 | 45,10 |
| 3 | Kadang-Kadang | 10 | 19,61 |
| 4 | Lemah | 8 | 15,69 |
| 5 | Sangat Lemah | 6 | 11,76 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.2 diketahui bahwa 4 responden menyatakan sangat kuat atau 7,84, 23 responden menyatakan kuat atau 45,10, 10 responden menyatakan kadang-kadang atau 19,61%, 8 responden menyatakan lemah atau 15,69% dan 1 yang menyatakan sangat lemah atau 1,96%.

Dari tanggapan responden terhadap persaingan yang sehat membuat karyawan bekerja lebih baik lagi pada perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, Banyaknya responden yang menyatakan sangat kuat dan kuat berjumlah 27 atau 52,94%. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa, apabila persaingan yang sehat terjadi dalam perusahaan yaitu antar karyawan untuk meraih kedudukan yang tinggi dalam perusahaan, akan membuat karyawan tersebut bekerja lebih baik. berarti responden tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik, apabila persaingan didalam perusahaan tersebut tidak sehat.

Tabel 5.4.3: Tanggapan responden dorongan dalam diri saudara untuk melibatkan prestasi kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 12 | 23,53 |
| 2 | Kuat | 30 | 58,82 |
| 3 | Kadang-Kadang | 7 | 13,73 |
| 4 | Lemah | 2 | 3,92 |
| 5 | Sangat Lemah | 0 | 0,00 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.3 diketahui bahwa 12 responden menyatakan sangat kuat atau 23,53%, 30 responden menyatakan Kuat atau 58,82%, 7 responden menyatakan kadang-kadang atau 13,73, 2 responden menyatakan lemah atau 3,92%. Sedangkan yang menyatakan sangat lebih tidak ditemukan.

Disini dapat dijelaskan bahwa dorongan dalam diri karyawan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu responden yang memilih sangat kuat dan kuat sebanyak 42 responden atau 82,35%. Dari hasil tanggapan responden di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi karyawan serta loyalitas dalam diri karyawan di perusahaan tersebut sangat baik, karna lebih dari separoh responden menyatakan sangat kuat dan kuat.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tetap terjaga, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Tabel 5.4.4: Tanggapan Responden mengenai kebanggaan saudara terhadap pengakuan dari pimpinan atas pekerjaan yang telah saudara laksanakan mendorong saudara untuk bekerja lebih baik lagi

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 11 | 21,57 |
| 2 | Kuat | 23 | 45,10 |
| 3 | Kadang-Kadang | 12 | 23,53 |
| 4 | Lemah | 3 | 5,88 |
| 5 | Sangat Lemah | 2 | 3,92 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.4 diketahui bahwa 11 responden menyatakan sangat kuat atau 21,57%, 23 responden menyatakan kuat atau 45,10%, 12 responden menyatakan kadang-kadang 23,53%, 3 responden menyatakan lemah atau 5,88% dan 2 responden yang menyatakan sangat lemah atau 3,92%.

Hal di atas menjelaskan bahwa mengenai kebanggaan karyawan terhadap pengakuan dari pimpinan atas pekerjaan yang telah di laksanakan mendorong

karyawan untuk bekerja lebih baik lagi di perusahaan tersebut yaitu responden yang memilih 34 responden atau 66,67%. Berdasarkan tanggapan responden tentang kebanggaan terhadap pengakuan dari pimpinan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan mendorong bekerja lebih baik lagi dirasakan oleh responden sangat memuaskan.

Cara penyampaian atas pengakuan hasil kerja ini sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan kampar Kiri Kabupaten Kampar, ini Lebih baik dari cara penyampaian pengakuan atas hasil kerja berupa kenaikan gaji/upah dan pemberian bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik.

Tabel 5.4.5: Tanggapan Responden Mengenai janji harus di tepati. Kesadaran mengenal hal ini dalam diri saudara

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 2 | 3,92 |
| 2 | Kuat | 20 | 39,22 |
| 3 | Kadang-Kadang | 19 | 37,25 |
| 4 | Lemah | 7 | 13,73 |
| 5 | Sangat Lemah | 3 | 5,88 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.5 diketahui bahwa 2 responden menyatakan sangat kuat atau 3,92%, 20 responden menyatakan kuat atau 39,22%, 19 responden menyatakan kadang-kadang atau 37,25%, 7 responden menyatakan lemah atau 13,73% dan 3 responden yang menyatakan sangat lemah atau 5,88%.

Disini dapat dijelaskan bahwa mengenai janji harus ditepati yaitu responden yang memilih sangat kuat dan kuat sebanyak 22 responden atau 43,14%. Dari hasil tanggapan responden di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, dilihat dari tanggapan responden tentang

pernyataan bahwa janji harus di tepati cukup kuat pada diri karyawan di PT. Gandan Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Dalam perusahaan dibutuhkan karyawan yang selalu tepat janji dan tepat waktu dalam bekerja, karena janji dan waktu tersebut apabila tidak terpenuhi dalam diri karyawan tersebut, maka akan merusak tingkat kejujuran dan disiplin kerja karyawan itu sendiri. Apabila diantara keduanya telah rusak maka prestasi kerja karyawan itupun akan ikut rusak pula, sehingga tujuan dan harapan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Tabel 5.4.6: Tanggapan Responden Mengenai Betapapun sulit pekerjaan, saudara tidak pernah menghindar dari tanggung jawab, Sepanjang untuk kepentingan perusahaan. Pernyataan ini dalam diri saudara.

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 11 | 21,57 |
| 2 | Kuat | 28 | 54,90 |
| 3 | Kadang-Kadang | 9 | 17,65 |
| 4 | Lemah | 3 | 5,88 |
| 5 | Sangat Lemah | 0 | 0,00 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.6 diketahui bahwa 11 responden menyatakan sangat kuat atau 21,57%, 28 responden menyatakan kuat atau 54,90%, 9 responden menyatakan kadang-kadang atau 17,65%, 3 responden menyatakan lemah atau 5,88% sedangkan yang menyatakan sangat lemah tidak ditemukan.

Disini dapat dijelaskan bahwa mengenai betapapun sulit pekerjaan, karyawan tidak pernah menghindar dari tanggung jawab. Responden yang memilih sangat kuat dan kuat sebanyak 39 responden atau 76,47%. Dari hasil tanggapan responden di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tantangan yang dihadapi serta rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) sangat baik dalam diri karyawan pada PT.

Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut, dilihat dari tanggapan reseponden di atas.

Dengan adanya tantangan dalam pekerjaan disertai dengan tanggung jawab yang kuat dalam diri karyawan, akan membuat karyawan itu cakap atau ahli dalam setiap pekerjaan yang akan dilakukan dimasa yang akan datang. sehingga terciptalah sumber daya manusia yang unggul disegala bidang.

Tabel 5.4.7: Tanggapan Responden Mengenai setiap tugas yang diberikan kepada saudara, dapat diselesaikan secara baik dan menimbulkan rasa puas dalam diri saudara. Pernyataan ini dalam diri saudara.

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 8 | 15,69 |
| 2 | Kuat | 21 | 41,18 |
| 3 | Kadang-Kadang | 15 | 29,41 |
| 4 | Lemah | 4 | 7,84 |
| 5 | Sangat Lemah | 3 | 5,88 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.7 diketahui bahwa 8 responden menyatakan sangat kuat atau 15,69%, 21 responden menyatakan kuat atau 41,18%, 15 responden menyatakan kadang-kadang atau 29,41%, 4 responden menyatakan lemah atau 7,84% dan 3 responden yang menyatakan sangat lemah atau 5,88%

Disini dapat dijelaskan bahwa mengenai setiap tugas yang diberikan kepada karyawan, dapat diselesaikan dengan baik sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan tersebut. Hasil dari tanggapan responden di atas yang memilih sangat kuat dan kuat sebanyak 29 responden atau 56,87%.

Tanggapan di atas dapat di jelaskan bahwa apapun bentuk pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan selalu menyelesaikan dengan baik pekerjaan tersebut, sehingga ada rasa puas dalam diri karyawan itu sendiri.

Karyawan yang merasa tugas yang diselesaikan dengan baik tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Setiap pekerjaan harusnya diawasi oleh manajer dan kemudian diberikan penilaian guna mengetahui hasil kerja dari karyawan itu. Jika karyawan merasa puas akan kerjanya dan untuk berusaha memperbaikinya lagi akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja dan tidak terlepas dari manajernya.

Tabel 5.4.8: Tanggapan Responden Mengenai semangat saudara berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada pada saudara untuk mengejar kekurangan.

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 6 | 11,76 |
| 2 | Kuat | 25 | 49,02 |
| 3 | Kadang-Kadang | 14 | 27,45 |
| 4 | Lemah | 6 | 11,76 |
| 5 | Sangat Lemah | 0 | 0,00 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.8 diketahui bahwa 6 responden menyatakan sangat kuat atau 11,76%, 25 responden menyatakan kuat atau 49,02%, 14 responden menyatakan kadang-kadang atau 27,45%, 6 responden menyatakan lemah atau 11,76% dan responden yang menyatakan sangat lemah tidak ditemukan.

Hal di atas menjelaskan bahwa semangat karyawan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri mereka untuk mengejar kekurangan. Dengan responden yang memilih sangat kuat dan kuat sebanyak 31 responden atau 60,78%. Dari penjelasan di atas kita dapat mengambil kesimpulan bahwa karyawan di perusahaan tersebut mempunyai minat yang tinggi untuk belajar dan mempunyai semangat untuk mengejar ketinggalan dari karyawan yang lain.

Semangat untuk bekerja maksimal sesuai dengan kemampuan pada diri untuk mengurangi kekurangan dalam bekerja dirasa memuaskan oleh responden. Semangat ini muncul dari diri karyawan untuk bisa mempertahankan posisi mereka pada perusahaan.

Bekerja dengan adanya semangat kerja inilah yang akan meningkatkan produktifitas. Manajer harus mampu mengetahui apa yang menjadikan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja baik itu masalah yang dihadapi karyawan sewaktu bekerja ataupun masalah diluar kerja. Manajer harus mampu juga mempertahankan produktifitas kerja karyawan yang sudah terbentuk dengan selalu berusaha mengadakan pendekatan kepada karyawan tersebut.

Tabel 5.4.9: Tanggapan Responden Mengenai karyawan yang berprestasi akan cepat di promosikan. Pernyataan ini dalam diri saudara

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 7 | 13,73 |
| 2 | Kuat | 30 | 58,82 |
| 3 | Kadang-Kadang | 10 | 19,61 |
| 4 | Lemah | 4 | 7,84 |
| 5 | Sangat Lemah | 0 | 0,00 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.9 diketahui bahwa 7 responden menyatakan sangat kuat atau 13,73%, 30 responden menyatakan kuat atau 58,82%, 10 responden menyatakan kadang-kadang atau 19,61%, 4 responden menyatakan lemah atau 7,84% dan responden yang menyatakan sangat lemah tidak ditemukan.

Hal di atas menjelaskan bahwa mengenai karyawan yang berprestasi akan cepat di promosikan. Disini dapat dijelaskan bahwa hasil dari tanggapan responden di atas yang memilih sangat kuat dan kuat sebanyak 37 responden atau 72,55%.

Prestasi merupakan salah satu syarat dari promosi jabatan dalam sebuah perusahaan, karena dengan semakin tingginya prestasi kerja karyawan di perusahaan, akan semakin besar peluang karyawan itu untuk dipromosikan. Karyawan itu harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

Tabel 5.4.10: Tanggapan Responden Mengenai saudara lebih suka menunda keinginan diri sendiri dari pada mengorbankan kepentingan perusahaan. Bagaimana pernyataan ini dalam diri saudara.

| No. | Alternatif Jawaban | Responden (orang) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 | Sangat kuat | 13 | 25,49 |
| 2 | Kuat | 24 | 47,06 |
| 3 | Kadang-Kadang | 11 | 21,57 |
| 4 | Lemah | 3 | 5,88 |
| 5 | Sangat Lemah | 0 | 0,00 |
| | Jumlah | 51 | 100 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4.10 diketahui bahwa 13 responden menyatakan sangat kuat atau 25,49%, 24 responden menyatakan kuat atau 47,06%, 11 responden menyatakan kadang-kadang atau 21,57%, 3 responden menyatakan lemah atau 5,88% dan responden yang menyatakan sangat lemah tidak ditemukan.

Hal di atas menjelaskan bahwa karyawan lebih suka menunda keinginan sendiri dari pada mengorbankan kepentingan perusahaan. Dengan responden yang memilih sangat kuat dan kuat sebanyak 37 responden atau 72,55%. Dari penjelasan di atas kita dapat mengambil kesimpulan bahwa karyawan di perusahaan tersebut mempunyai tingkat kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Setia atau loyal terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan, karena apabila karyawan tidak setia atau tidak loyal lagi pada perusahaan maka akan mengganggu aktivitas dalam perusahaan itu sendiri, jika itu terjadi maka perusahaan tidak akan mungkin mencapai tujuan yang diinginkan dimasa yang akan datang.

Tabel 5.4.11: Rekapitulasi Tentang Motivasi Kerja Karyawan

| PERNYATAAN | SK | | K | | KK | | L | | SL | |
|--|------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Org | % | Org | % | Org | % | Org | % | Org | % |
| Bekerja agar mendapatkan penilaian istimewa | 23 | 45,10 | 17 | 33,33 | 7 | 13,73 | 3 | 5,88 | 1 | 1,96 |
| Persaingan yang sehat membuat karyawan bekerja lebih baik lagi. | 4 | 7,84 | 23 | 45,10 | 10 | 19,61 | 8 | 15,69 | 6 | 11,76 |
| Memperlihatkan prestasi kerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. | 12 | 23,53 | 30 | 58,82 | 7 | 13,73 | 2 | 3,92 | 0 | 0,00 |
| Kebanggaan terhadap pengakuan dari pimpinan atas pekerjaan. | 11 | 21,57 | 23 | 45,10 | 12 | 23,53 | 3 | 5,88 | 2 | 3,92 |
| Janji harus di tepati. | 2 | 3,92 | 20 | 39,22 | 19 | 37,25 | 7 | 13,73 | 3 | 5,88 |
| Betapapun sulit pekerjaan, saudara tidak pernah menghindar dari tanggung jawab | 11 | 21,57 | 28 | 54,90 | 9 | 17,65 | 3 | 5,88 | 0 | 0,00 |
| Setiap tugas dapat diselesaikan secara baik dan menimbulkan rasa puas | 8 | 15,69 | 21 | 41,18 | 15 | 29,41 | 4 | 7,84 | 3 | 5,88 |
| Semangat berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan | 6 | 11,76 | 25 | 49,02 | 14 | 27,45 | 6 | 11,76 | 0 | 0,00 |
| Karyawan yang berprestasi akan cepat di promosikan. | 8 | 13,73 | 30 | 58,82 | 10 | 19,61 | 4 | 7,84 | 0 | 0,00 |
| Saudara lebih suka menunda keinginan diri sendiri dari pada mengorbankan kepentingan perusahaan. | 14 | 25,49 | 24 | 47,06 | 11 | 21,57 | 3 | 5,88 | 0 | 0,00 |
| Jumlah | 99 | 190,2 | 241 | 472,55 | 114 | 223,54 | 43 | 84,3 | 13 | 29,4 |
| Rata-Rata | 9,9 | 19,02 | 24,1 | 47,26 | 11,4 | 22,35 | 4,3 | 8,43 | 1,3 | 2,94 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel motivasi kerja di atas dapat dilihat bahwan responden yang menjawab sangat kuat terhadap pernyataan variabel tentang motivasi yaitu rata-rata 9,9 atau 19,02%, yang menyatakan kuat mengenai seluruh pernyataan variabel motivasi kerja yaitu rata-rata berjumlah 24,1 atau 47,26%, yang menyatakan kurang kuat yaitu rata-rata berjumlah 11,4 atau 22,35%, yang menyatakan lemah yaitu rata-rata berjumlah 4,3 atau 8,43% dan yang menyatakan sangat lemah yaitu rata-rata berjumlah 1,3 atau 2,94% ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan oleh PT. Ganda Buanindo (GBI) Kec. Kampar Kiri Kab. Kampar sudah dapat memuaskan hati dari karyawan, dan sudah memenuhi asumsi dari motivasi kerja yang diterapkan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu

sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja tetap terjaga.

5.5. Uji Kualitas Data

5.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis variabel. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menggunakan suatu nilai yang telah ditentukan dengan $K-S > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal

Tabel 5.5.1: *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Promosi Jabatan | Motivasi Kerja |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| N | | 51 | 51 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | 34.24 | 37.12 |
| | Std. Deviation | 4.288 | 3.870 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .130 | .144 |
| | Positive | .072 | .072 |
| | Negative | -.130 | -.144 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .930 | 1.029 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .352 | .241 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.5.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 ($K-S > 0,05$). Ini berarti dapat disimpulkan penelitian berdistribusi normal. Dari hasil pengujian normalitas di atas dapat

disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini berasumsi normal. Karena nilai *Kolmogorov Smirnov* nya lebih besar dari 0,05 ($K-S > 0,05$)

5.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menjadi salah satu syarat penting yang berlaku pada metode penyebaran kuesioner. Bila dari uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsisten yang rendah maka kemungkinannya pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tidak dapat ditangkap dengan baik oleh responden, sehingga bila diajukan dalam waktu yang berbeda, jawabannya pun akan berbeda.

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika $\alpha > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut *reliable*, sebaliknya jika $\alpha < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Tabel 5.5.2: Reliabilitas Data

| Variabel | Alpha | r_{tabel} |
|-----------------|-------|-------------|
| Promosi jabatan | 0,539 | 0,276 |
| Motivasi kerja | 0,405 | 0,276 |

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.5.2 di atas dapat dilihat bahwa variabel promosi jabatan menunjukkan *Cronbach Alpha* $0,539 > 0,276$ sedangkan variabel motivasi kerja menunjukkan *Cronbach Alpha* $0,405 > 0,276$ dari hasil pengujian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing nilai alfa setiap variabel lebih besar dari r_{tabel} ($\alpha > r_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut reliabel.

5.5.3. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan, untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok

pengukur. permasalahan validitas instrumen akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen tersebut mengukur objek yang diukur.

Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid, sebaliknya jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak valid.

Tabel 5.5.3: Validitas Variabel Promosi Jabatan

| Pertanyaan | r_{hasil} | r_{tabel} |
|------------|--------------------|--------------------|
| Butir 1 | 0,526 | 0,276 |
| Butir 2 | 0,633 | 0,276 |
| Butir 3 | 0,346 | 0,276 |
| Butir 4 | 0,417 | 0,276 |
| Butir 5 | 0,369 | 0,276 |
| Butir 6 | 0,575 | 0,276 |
| Butir 7 | 0,610 | 0,276 |
| Butir 8 | 0,480 | 0,276 |
| Butir 9 | 0,462 | 0,276 |
| Butir 10 | 0,491 | 0,276 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.5.3 di atas dapat dilihat bahwa dari kesepuluh pernyataan variabel promosi jabatan di atas maka seluruh nilai r_{hasil} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel promosi jabatan adalah valid.

Tabel 5.5.4: Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Pertanyaan | r_{hasil} | r_{tabel} |
|------------|--------------------|--------------------|
| Butir 1 | 0,491 | 0,276 |
| Butir 2 | 0,348 | 0,276 |
| Butir 3 | 0,437 | 0,276 |
| Butir 4 | 0,397 | 0,276 |
| Butir 5 | 0,471 | 0,276 |
| Butir 6 | 0,329 | 0,276 |
| Butir 7 | 0,687 | 0,276 |
| Butir 8 | 0,400 | 0,276 |
| Butir 9 | 0,517 | 0,276 |
| Butir 10 | 0,804 | 0,276 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.5.4 di atas dapat dilihat bahwa dari kesepuluh pernyataan variabel motivasi kerja di atas maka, seluruh nilai r_{hasil} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid.

5.6. Pembahasan

5.6.1. Model Regresi Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Ganda Bunindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Sebagai bahan acuan, penulis menggunakan data dari hasil daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden lewat kuesioner, tentang promosi jabatan dan motivasi kerja yang ada pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar

Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 14.0, maka diperoleh data- data sebagai berikut

Tabel 5.6.1. Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Sederhana

| Model | Koefisien Regresi | T- tes (DF=5%) |
|-----------------|-------------------|----------------|
| (Constanta) | 23,799 | 6,335 |
| Promosi Jabatan | 0,389 | 3,572 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5.6.1 terdapat adanya hubungan yang erat (positif) antara variabel bebas secara keseluruhan dengan

variabel terikat. Dari tabel di atas maka diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 23,799 + 0,389X$$

Konstanta sebesar 23,799; artinya promosi jabatan (X) nilainya 0, maka motivasi kerja (Y) nilainya yaitu sebesar 23,799. koefisien regresi variabel promosi jabatan (X) sebesar 0,389; artinya jika promosi jabatan di realisasikan kepada karyawan maka motivasi kerja (Y) akan meningkat di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut.

Jika dapat dikatakan persamaan regresi penelitian ini adalah jika variabel promosi jabatan tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja karyawan dalam arti constanta, maka nilainya 23,799 sedangkan nilai 0,389 menyatakan bahwa promosi jabatan mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan.

Dapat dianalisis bahwa angka R sebesar 0,455 menjelaskan bahwa korelasi antara variabel promosi jabatan dengan variabel motivasi kerja karyawan tersebut dengan tingkat hubungan adalah sedang, karna 0,40-0,599, sedangkan penarikan kesimpulan koefisien korelasi sederhana yang digunakan adalah (Sugiono, 2005:183)

Tabel 5.6.2 : Pedoman Untuk Memberikan Interval Interpretasi Koefisien Korelasi

| Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80 -1,000 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiono (2005:183)

Sedangkan angka *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,207 (20,70) menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar (79,30) dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hal demikian juga dapat dibuktikan dengan perhitungan dengan rumus koefisien determinasi, untuk mengetahui koefisien determinasi antara variabel promosi jabatan dengan variabel motivasi kerja karyawan dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= R \times 100\% \\ &= 0,455^2 \times 100\% \\ &= 20,70 \times 100\% \\ &= 20,70\% \end{aligned}$$

Sedangkan nilai R^2 (Koefisien Determinasi), berarti variabel promosi jabatan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 20,70% sedangkan sisa 79,30% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini berarti tidak jauh berbeda dengan hasil pencarian program bantu SPSS Windows Versi 14.0

Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (promosi jabatan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) diperoleh dari perhitungan SPSS versi 14.0 diketahui nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 20,70. ini berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 20,70% sedangkan sisanya 79,30% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.7. Pengujian Hipotesis

Hipotesa yang diajukan adalah :

1. H_0 , yaitu tidak ada pengaruh variabel bebas (promosi jabatan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar
2. H_1 yaitu adanya pengaruh variabel bebas (promosi jabatan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar

Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi (*probability*) yang dihasilkan dari analisis regresi linear sederhana.

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ (karena α yang digunakan adalah 5%), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas (promosi jabatan) berpengaruh terhadap variabel terikat (motivasi kerja).
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ (karena α yang digunakan adalah 5%), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel bebas (promosi jabatan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 14.0, maka diperoleh nilai besarnya koefisien regresi secara parsial (Uji t) dari variabel bebas yang diteliti.

Tabel 5.7.1: Koefesien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

| Variabel Bebas | t_{hitung} | t_{table} | Significance |
|----------------|--------------|-------------|--------------|
| X | 3,572 | 2,011 | 0,000 |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.7.1 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis secara parsial yang penulis ajukan dengan ketentuan :

1. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.
2. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha / 2 ; n-k-1 \\
 &= 0,05 ; 51 - 2-1 \\
 &= 0,025 ; 48 \\
 &= 2,011
 \end{aligned}$$

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu “Promosi Jabatan Mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar”. Hal ini terbukti karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,572 > 2,011$). Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, H_1 yaitu adanya pengaruh variabel bebas (promosi jabatan) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dalam penulisan ini, penulis dapat membuat kesimpulan:

1. Dari hasil penelitian ini di ketahui bahwa promosi jabatan mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, karena tujuan diadakannya promosi jabatan adalah untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, sebab dengan promosi jabatan berarti kestabilan perusahaan dalam moral karyawan akan lebih terjamin.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 51 orang responden, dengan analisis data regresi linier sederhana menggunakan SPSS Windows versi 14.0, maka diperoleh hasil promosi jabatan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar. Hal ini terbukti dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,207 berarti 20,70 % motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh promosi jabatan pada PT. Ganda Bunaindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.
3. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS Windows versi 14.0 terhadap variabel bebas (promosi jabatan) diperoleh hasil yaitu: $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,572 > 2,011$ Bahwa Variabel bebas (X) berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan agar memperhatikan promosi jabatan karyawan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar serta menerapkan program promosi jabatan dengan sebaik-baiknya, hal ini bertujuan agar karyawan lebih termotivasi atau lebih bergairah bekerja di PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar kedepannya, sehingga dengan termotivasinya karyawan dalam bekerja maka prestasi kerja karyawan pada PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar tersebut bisa di tingkatkan, maka tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan PT. Ganda Buanindo (GBI) Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar, diharapkan perusahaan menempuh program promosi jabatan dengan memperhatikan azaz-azaz promosi seperti kepercayaan, keadilan, formasi, serta dasar-dasar promosi jabatan itu sendiri seperti pengalaman, dan kecakapan.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama agar menambahkan variable lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ewin B Flippo, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Endang, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan efektifitas kelompok*. Rineka Cipta.
- H. Melayu Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke 9, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heldjrachman dan Husnan, 2004. *Manajemen Sumber Daya*, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Isyandi B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Nawawi 2003, *Manajemen Personalia*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung
- Nawawi 2002, *Manajemen Personalia*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung
- M.Iqbal, 1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta:Rineka cipta.
- M.Iqbal 2000. *Metode Research*, Andi; Yogyakarta.
- Mockijat, 1995 *Manajemen Personalia*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Rivianto, 1998, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Murai Kencana, Jakarta.
- Manulfang, 2006. *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University pers.
- Simamora, 2004. *Psikologi Kepemimpinan*. Surabaya : penerbit Usaha Nasional.

- Sastrohadiwiryo, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Bandung.
- Sondang P.Siagian, 2006. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Stanlay Vance, 2004. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, 2005 *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Yogyakarta:BPFE
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi 2, PBFE
- Winardi 2004, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Yogyakarta:BPFE.